

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Артизанова Наталья Львовна
Должность: Специалист по информационным ресурсам
Дата подписания: 17.11.2025 15:57:21
Уникальный программный ключ:
1d057bc031ace9ef1fe27e24d7eb60e51fcf895e

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)»

*Утвержден на конференции работников и
обучающихся федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Московский
архитектурный институт (государственная
академия)» 30 августа 2024 года*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Московский архитектурный институт
(государственная академия)»
(МАРХИ)

на 2024 - 2027 годы

От Работодателя

Ректор МАРХИ



Д.О. Швидковский

17.11.2024 г.

От работников

Председатель профсоюзной
организации



Н.Г. Пучкова

2024 г.

Москва 2024 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и работниками (далее по тексту – Стороны, и каждый в отдельности Сторона) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)».

1.2. В настоящем Коллективном договоре используются следующие основные понятия:

Работодатель – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (в дальнейшем также МАРХИ, образовательное учреждение), действующее в соответствии с Уставом МАРХИ (далее – Устав МАРХИ);

Представители Работодателя – Ректор МАРХИ, действующий на основании Устава МАРХИ, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МАРХИ;

Первичная профсоюзная организация – Объединенная Первичная профсоюзная организация сотрудников и студентов Московского архитектурного института (государственной академии) – Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – Первичная профсоюзная организация МАРХИ), созданная и действующая в образовательной организации в соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению Сторон и действующий на основании утвержденного Сторонами положения (Приложения №1, №2 к настоящему Коллективному договору).

1.3. Основой для заключения настоящего Коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;

- Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021–2023 годы и Дополнительное соглашение о продлении срока действия на 2024-2026 годы Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы и внесении в него изменений (1 апреля 2024 г.) (далее – Отраслевое соглашение);

- иные правовые акты, содержащих нормы трудового права, и другие соглашения, действующие в отношении Работодателя и работников.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда в дополнение к требованиям трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – ректора МАРХИ Дмитрия Олеговича Швидковского;

работники образовательного учреждения в лице их представителя – Первичной профсоюзной организации МАРХИ, от имени которой выступает Председатель профсоюзной организации Наталья Григорьевна Пучкова.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МАРХИ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №3 к настоящему Коллективному договору), иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников МАРХИ под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениям в них) осуществляется в срок не позднее 5 (пяти) рабочих дней с момента их принятия, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Первичная профсоюзная организация МАРХИ представляет и защищает права и интересы своих членов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и

4

интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Первичной профсоюзной организации в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Первичной профсоюзной организации МАРХИ, могут уполномочить Первичную профсоюзную организацию МАРХИ представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Первичной профсоюзной организацией МАРХИ (статья 30 ТК РФ).

1.10. Все локальные нормативные акты образовательного учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок в форме согласования не предусмотрен настоящим Коллективным договором.

По инициативе Работодателя или Первичной профсоюзной организации МАРХИ она может быть привлечена к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, помимо случаев обязательного участия Первичной профсоюзной организации МАРХИ, прямо предусмотренных Коллективным договором.

В случаях, прямо предусмотренных в Коллективном договоре, Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ в соответствии с порядком принятия локальных нормативных актов, установленным в образовательном учреждении, содержащих нормы трудового права, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ. При нарушении данного порядка Работодатель обязуется по письменному требованию Первичной профсоюзной организации МАРХИ отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется своевременно рассматривать и совместно обсуждать предложения Первичной профсоюзной организации МАРХИ, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в образовательном учреждении, и в срок не позднее 10 (десяти) дней сообщать Первичной профсоюзной организации МАРХИ свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства субсидий на обеспечение выполнения государственного задания, средства субсидий на иные цели и средства поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности.

1.13. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Первичную профсоюзную организацию МАРХИ о решениях органов государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с

ними отношений в образовательном учреждении, путем предоставления Первичной профсоюзной организации МАРХИ копии такого решения в течение 10 (десяти) дней с момента получения Работодателем решения от соответствующего уполномоченного органа. При этом Первичная профсоюзная организация МАРХИ обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.14. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты образовательного учреждения, бережно относиться к имуществу МАРХИ, соблюдать пропускной режим, требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации МАРХИ, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в образовательном учреждении.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. При поступлении на работу работник и Работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

При необходимости трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с учетом положений настоящего Коллективного договора и локальных нормативных актов МАРХИ.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В трудовом договоре конкретизируются трудовые обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава МАРХИ и (или) локального нормативного акта МАРХИ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательного учреждения.

2.4. В случае изменения определенных сторонами условий трудового договора, (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и

(или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) Работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях не позднее, чем за 2 (два) месяца, и своевременно заключить с работником соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

В случае смены собственника имущества образовательного учреждения новый собственник не позднее 3 (трех) месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем образовательного учреждения, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества образовательного учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками образовательного учреждения (статья 75 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. С научно-педагогическими работниками трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора в соответствии со статьей 332 ТК РФ.

2.7. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменена только с его письменного согласия.

2.9. Проведение аттестации педагогических работников в МАРХИ в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

2.10. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в

установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

Работодатель обязуется:

2.11. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных работников МАРХИ, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.12. Не допускать снижение уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.13. Осуществлять прием работников на должности профессорско-преподавательского в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами МАРХИ.

2.14. Соблюдать предельную годовую норму учебной нагрузки по должностям профессорско-преподавательского состава в объеме не более 900 часов в учебном году¹.

Локальный нормативный акт, устанавливающий в МАРХИ такие пределы учебной нагрузки по должностям профессорско-преподавательского состава, Работодатель принимает по согласованию с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ.

2.15. Распределять равномерно учебную нагрузку между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности.

При распределении учебной нагрузки приоритетное право предоставляется преподавателям, для которых работа в МАРХИ является основной.

2.16. Планировать при составлении расписания учебных занятий педагогическому работнику в один день не более 6 часов аудиторных занятий и не допускать наличие 3 (трех) свободных от учебных занятий промежутков в расписании в один день².

Промежутки между учебными занятиями более 4 (четырёх) часов считаются простоем по вине Работодателя и оплачиваются в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

¹ П.7.1.2. Приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

² П.3.1. Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.17. Не планировать работу преподавателей с обучающимися очно-заочной формы (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий) и сдачу экзаменов обучающимися всех форм обучения в воскресные и нерабочие праздничные дни.

В случае если преподаватель был привлечен к работе в воскресные и нерабочие праздничные дни, компенсация рассчитывается исходя из часовой ставки (части должностного оклада) за час работы. При этом если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, оплата производится в размере не менее одинарной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, то Работодатель компенсирует работу в размере не менее двойной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада (часть 4 статьи 153 ТК РФ).

2.18. Предоставлять научным работникам один свободный день в неделю для научно-методической работы.

2.19. Знакомить каждого педагогического работника с объемом учебной нагрузки на следующий учебный год до ухода работника в отпуск, но не позднее 01 июля текущего года.

2.20. Создавать условия для профессионального роста работников, предоставляя возможность повышения квалификации по специальности не реже одного раза в три года в объеме не менее 36 часов за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности МАРХИ.

2.21. Учитывать мнение / согласовывать с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников.

2.22. Сообщать Первичной профсоюзной организации МАРХИ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.23. Учитывать преимущественное право работников на оставление на работе при сокращении численности или штата работников соответствии со статьей 179 ТК РФ.

2.24. После предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников предоставлять работникам из числа учебно-вспомогательного и инженерно-технического персонала один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

2.25. В связи с сокращением численности или штата работников производить увольнение педагогических работников до начала следующего учебного года.

2.26. Расторгать трудовой договор с работником-членом ППО "МАРХИ" по пп. 2, 3, 5, 6а, 8 ч.1 статьи 81 ТК РФ только с учетом мнения /

предварительного согласия Первичной профсоюзной организации МАРХИ, по всем остальным основаниям — в обычном порядке.³

При расторжении трудового договора с Председателем профсоюзной организации МАРХИ по инициативе Работодателя, учитывать требования ст. 374 ТК РФ, согласно которым уволить такого сотрудника можно: по основаниям, предусмотренным п. 2, п.3, п.5 ч. 1 ст. 81 ТК только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, по всем остальным основаниям — в обычном порядке.

2.27. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата производить выплаты в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Стороны совместно:

2.31. Ведут консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и заключают соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию высвобождаемых работников и выплату дополнительных денежных сумм.

2.32. Разрабатывают мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в образовательном учреждении.

2.33. Разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при установлении порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях, которые включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов МАРХИ, прежде всего локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ;

- порядок формирования списка работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе педагогических работников в целях реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (расходными материалами и др.);

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции (затраты на использование услуг связи (в том числе интернет-связи) и др.);

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и Работодателя (в пределах рабочего времени,

³ Процедура предварительного согласия разрабатывается Сторонами самостоятельно.

установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором);

- порядок и способ взаимодействия работника с Работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками Работодателю отчетов о выполненной работе);

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в образовательном учреждении (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;

- особенности порядка взаимодействия между представителями Работодателя и Первичной профсоюзной организации МАРХИ по социально-трудовым вопросам и иным вопросам, вытекающим из положений трудового законодательства и настоящего Коллективного договора, на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Повышение квалификации и дополнительное профессиональное образование научно-педагогических работников МАРХИ, а также направление научно-педагогических работников МАРХИ (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации может осуществляться Работодателем на базе МАРХИ, в порядке, установленном локальными нормативными актами МАРХИ.

Кроме того, Стороны договорились о том, что:

3.2. Работодатель с обязательным участием Первичной профсоюзной организации МАРХИ определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышение квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет, с учетом перспектив развития МАРХИ, результатов аттестации педагогических работников.

3.3. Работодатель обязуется обеспечивать мероприятия по проведению профессионального обучения, дополнительного профессионального

образования работников, направлять их на курсовое, индивидуальное и иное профессиональное обучение.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть 4 статьи 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель и Первичная профсоюзная организация МАРХИ совместно разрабатывают и реализуют меры, направленные на:

- обеспечение непрерывного профессионального развития работников;
- снижение текучести кадров в образовательном учреждении, повышения уровня квалификации профессорско-преподавательского состава (увеличение количества работников, имеющих ученые степени и ученые звания, увеличение числа получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

- создание условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программа профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим оснащением и развитием МАРХИ;

- обеспечение права работников из числа профессорско-преподавательского состава на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем владения приемами электронного обучения, новыми методами и инструментами оценки качества знаний, освоения новых технологий архитектурного проектирования.

3.5. Работодатель обеспечивает реализацию права работников из числа профессорско-преподавательского состава на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности в структурном подразделении МАРХИ в соответствии с локальным актом, принятым Ученым советом МАРХИ и утвержденном приказом Ректора МАРХИ не реже, чем один раз в три года за счет средств Работодателя.

При этом минимальный объем часов по выбранным работником из числа профессорско-преподавательского состава с учетом мнения Работодателя и Первичной профсоюзной организации МАРХИ по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен определяться из требований, соответствующих Федеральным государственным образовательным стандартам (далее - ФГОС) и составлять не менее 72 часов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников не числа профессорско-преподавательского состава, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.6. В случае направления работника для прохождения

профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с Положением о служебных командировках в МАРХИ, принимаемым Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ (статья 187 ТК РФ).

3.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров), предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд МАРХИ за счет личных средств или средств иных образовательных организаций.

3.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 и 174 ТК РФ, предоставляются Работодателем при необходимости:

- работникам из числа профессорско-преподавательского состава, получающим по направлению Работодателя второе высшее образование;
- иным работникам МАРХИ, получающим по направлению Работодателя второе высшее образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности МАРХИ.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется Работодателем за счет внебюджетных средств при их наличии финансовой возможности.

3.10. При направлении работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) исходят из того, что:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования если Работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором;
- направление работника из числа профессорско-преподавательского состава для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) за пределами рабочего времени возможно только с согласия работника;
- получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) осуществляются за счет средств Работодателя в структурном подразделении МАРХИ, определяемым локальными актами Работодателя.

3.15. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению

дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени работников МАРХИ регламентируется Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами МАРХИ (расписанием учебных занятий, графиками работы). При составлении указанных локальных актов не должна быть нарушена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

4.2. Продолжительность рабочего времени работников не может быть более 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ). Для педагогических работников МАРХИ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36-ти часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени лиц из числа педагогических работников МАРХИ в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической и воспитательной работы.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, индивидуальным планом учебно-методической работы преподавателя и планами работы кафедры, утверждаемыми в установленном порядке. Объем работы каждого преподавателя определяется Работодателем самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры.

4.3. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, который устанавливается для некоторых категорий работников, которые могут по распоряжению Работодателя в необходимых случаях привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Работодателем в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может

устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ, ФЗ «О социальной защите инвалидов РФ»).

4.5. Предельная индивидуальная годовая норма учебной нагрузки преподавателя устанавливается ежегодно Приказом ректора МАРХИ в объеме не более 900 часов на основании решения Ученого совета МАРХИ и по согласованию с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ.

4.8. Всем работникам МАРХИ предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим для всех работников МАРХИ выходным днем является воскресенье, вторым днем – суббота.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники МАРХИ привлекаются только с их письменного согласия, в исключительных случаях, перечисленных в статье 113 ТК РФ, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ и по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Очередность предоставления работникам МАРХИ оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ при принятии локальных нормативных актов, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ не позднее чем за 2 (две) недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени непрерывной работы данного работника в МАРХИ.

4.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного

года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательного учреждения, заместителей руководителя образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения и их заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По письменному заявлению работника денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации.

4.12. О времени начала отпуска работник МАРХИ должен быть извещен под подпись не позднее чем за 2 (две) недели до его начала.

4.13. Если работнику МАРХИ своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 (две) недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику МАРХИ в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МАРХИ, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 (двенадцати) месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.14. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

4.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 (двух) лет подряд, а также не предоставление ежегодного отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.16. Работникам, имеющим путевки на лечение по рекомендации лечащего врача, по личному письменному заявлению работника Работодатель может предоставить отпуск вне графика.

4.17. Разделение отпуска, предоставление его по частям, а также перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (статья 125 ТК РФ).

4.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 (трех) календарных дней. При определении в МАРХИ круга лиц, относящихся к работникам с ненормированным рабочим днем, Работодатель руководствуется Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

4.19. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 (десяти) месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска. В случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении педагогического работника исчисление продолжительности отпуска осуществляется пропорционально отработанному времени.

4.20. Работникам, ведущим учебную нагрузку на условиях совместительства, по их заявлению предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.21. Педагогические работники МАРХИ не реже, чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ). Этот отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится негативно на деятельности МАРХИ. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.22. Работник имеет право на предоставление ему по письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (статья 128 ТК РФ). Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется на основании соглашения между работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям лиц, перечисленных в статье 128 ТК РФ.

Получив такой отпуск, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, уведомив об этом письменно (заявлением) Работодателя.

4.23. В соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

4.24. В случае увольнения работнику должна быть выплачена денежная

компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия) (статья 127 ТК РФ).

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников МАРХИ осуществляется в соответствии с законодательством РФ, с Положением об оплате труда в МАРХИ, утвержденным решением Ученого Совета МАРХИ по согласованию с ППО «МАРХИ», а также в соответствии с условиями трудового договора.

5.2. Обеспечивается равная оплата труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.3. В целях реализации принципов социального партнерства, уважения трудовых прав и интересов работников, составляющих кадровый потенциал МАРХИ, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленных законодательством, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

5.4. Заработная плата Работника исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда в МАРХИ, Положением о порядке установления стимулирующих выплат, Положением о премировании и включает в себя:

- а) оклад (должностной оклад), рассчитываемый с применением повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня (должности) к базовому окладу профессиональной квалификационной группы;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) выплаты стимулирующего характера.

5.5. При расчете заработной платы производится расчет всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций.

5.6. Положение об оплате труда в МАРХИ определяет источники формирования фонда оплаты труда в МАРХИ, порядок его распределения между структурными подразделениями МАРХИ, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливает правила взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством МАРХИ по вопросам оплаты труда.

5.7. Работодатель обязуется обеспечить выплату месячной заработной платы работникам МАРХИ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.8. Бухгалтерия обязана предоставлять информацию работникам о начислении заработной платы, удержаниях и причитающихся к выплате сумм. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц Бухгалтерия выдает работникам по запросу в день выдачи заработной платы.

5.9. Заработная плата выплачивается не реже чем 2 (два) раза в месяц в установленные дни:

- за первую половину месяца - 20 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится, как правило, накануне этого дня.

5.10. Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

- безналично через кредитную организацию посредством пластиковой карты;
- наличными денежными средствами через кассу МАРХИ.

5.11. Работодатель устанавливает условия и порядок выплат стимулирующего характера Положением об оплате труда в МАРХИ.

5.12. Работникам, уходящим в отпуск, оплата производится не позднее чем за три дня до его начала, исключая отпуск по беременности и родам.

5.13. Если Работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, при этом работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска (ст. 124 ТК).

5.14. Оплата труда Работника при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни производится в порядке, установленном ст. 153 ТК и Положением об оплате труда в МАРХИ.

5.15. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с учетом процентов, установленных ст. 236 ТК РФ.

5.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, при этом за работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не выполненной в связи с её приостановлением. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.17. Ошибки при начислении заработной платы устраняются в течение 5

20

(пяти) рабочих дней с момента обращения работников в Бухгалтерию МАРХИ.

5.18. Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем в Положении об оплате труда в МАРХИ с учетом мнения ППО «МАРХИ» в зависимости от степени вредности и не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда. Основанием для установления выплат компенсационного характера являются результаты специальной оценки условий труда, утвержденные приказом ректора МАРХИ.

5.19. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО "МАРХИ" Работодатель ежемесячно (во второй половине месяца) бесплатно перечисляет на счет ППО "МАРХИ" членские профсоюзные взносы в размере, установленном ППО "МАРХИ", из заработной платы работников.

5.20. Обязательства ППО «МАРХИ»:

- Осуществлять совместный с Работодателем контроль выполнения требований законодательства в части оплаты труда.
- Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.
- Контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы.
- Оперативно рассматривать и вносить предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.
- Проверять правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы работникам (по заявлению работника).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, *Стороны совместно обязуются:*

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда (далее – Соглашение), которое является Приложением №8 к настоящему Коллективному договору, с определением в нем мероприятий (правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных, по обеспечению средствами индивидуальной и Коллективной защиты, направленных на развитие физической культуры и спорта и иных мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

Соглашение, содержащее в том числе финансовое обеспечение мероприятий по охране труда и здоровья работников, разрабатывается на календарный год, рассматривается на заседании комиссии по охране труда и

21

вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон.

Акт проверки выполнения Соглашения составляется один раз в 6 (шесть) месяцев комиссией по охране труда по результатам проверки и утверждается ректором МАРХИ и Председателем профсоюзной организации МАРХИ.

6.1.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе Сторонами комиссию по охране труда МАРХИ и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

- выборы представителей Сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- выборы представителей Сторон в комиссию по социальному страхованию;

- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке МАРХИ на готовность к новому учебному году и других комиссий.

6.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в МАРХИ, состоянием условий и охраны труда, выполнением Коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.4. Контролировать выполнение в образовательном учреждении предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений технических (главных технических) инспекторов МГО Профсоюза, уполномоченных по охране труда Первичной профсоюзной организации МАРХИ (далее – уполномоченные по ОТ), а также устранение указанных в акте проверки нарушений, выявленных в ходе проведения проверки ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.1.5. Стороны совместно обеспечивают работу в МАРХИ коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Первичной профсоюзной организации МАРХИ.

6.1.6. Стороны определяют следующие особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта МАРХИ при возникновении особых обстоятельств:

6.1.6.1. В целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, особенности дистанционной (удаленной) работы определяются в локальных нормативных актах МАРХИ. При организации работы вне стационарного рабочего места Работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением санитарных норм и правил.

6.1.6.2. Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ для обеспечения исполнения работниками своих обязанностей и соблюдения требований охраны труда:

- определяет порядок и сроки обеспечения работников необходимым оборудованием и средствами;

24

- контролирует обеспечение рабочего места персональным компьютером (ПК), который должен соответствовать требованиям санитарных норм и правил;

- определяет порядок выплаты компенсации за использование работниками принадлежащего им (арендованного с согласия Работодателя) оборудования (ПК и др.);

- для предупреждения преждевременной утомляемости пользователей устанавливает порядок работы с ПК (продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва, суммарное время непосредственной работы, индивидуальный подход по ограничению времени работы и др.).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности функционирования образовательного учреждения, охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательного учреждения.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

- на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством;

- на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

6.2.2. Выполнять свои обязанности в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ.

Обеспечивать запрет на работу в опасных условиях труда в соответствии со статьей 214.1. ТК РФ.

Соблюдать права Работодателя в области охраны труда в соответствии со статьей 214.2. ТК РФ.

6.2.3. Обеспечивать государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

6.2.4. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов МАРХИ.

6.2.5. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в

соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка МАРХИ.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

Систематически проводить обучение членов комиссии по специальной оценке условий труда с целью обеспечения качественного и соответствующего нормативным требованиям проведения специальной оценки условий труда в образовательном учреждении.

6.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, настоящим Коллективным договором.

6.2.8. Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, не менее 4% ставки (оклада) (статья 147 ТК РФ), а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ) и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ), установленные в соответствии Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда в МАРХИ.

6.2.9. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и Коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

6.2.10. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МАРХИ в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающихся студентов работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;
- обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами;
- обучение работников, занятых на работах с сосудами, работающими под давлением и кислородными баллонами.

24

6.2.11. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.12. Работодатель не допускает к исполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр (обследование), обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.13. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ.

6.2.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда Первичной профсоюзной организации МАРХИ в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Первичной профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в МАРХИ, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.16. Проводить за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

- обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ;
- предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

6.2.17. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, кабинетах и других помещениях МАРХИ) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм Работодатель по представлению Первичной профсоюзной организации МАРХИ вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

6.2.19. Обеспечивать противопожарную безопасность в МАРХИ в соответствии с нормативными требованиями и локальными актами МАРХИ.

6.2.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников МАРХИ от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Первичной профсоюзной организации и технической инспекции труда, вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

При наличии финансовой возможности Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с порядком, предусмотренным Московским трехсторонним соглашением, законом города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве».

В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии с порядком, предусмотренным Московским трехсторонним соглашением.

6.2.22. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ.

6.2.23. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Социального фонда России, Государственную инспекцию труда по городу Москве, Московскую городскую организацию Профсоюза, Московскую федерацию профсоюзов, прокуратуру, Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (ст. 228 ТК РФ).

При несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия).

В течение суток проинформировать о несчастном случае органы и

организации, указанные в Трудовом кодексе РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего (ст. 228, 228.1 ТК РФ).

6.2.24. Поощрять уполномоченных Первичной профсоюзной организации МАРХИ за активную общественную работу по охране труда.

6.2.25. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда преподавателей физической культуры, регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.26. Обеспечивать наличие аптечек для оказания первой помощи работникам.

6.2.27. Обеспечить в период наступления особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.):

- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам учреждения сертифицированных средств индивидуальной и Коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;

- проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

6.2.28. Обеспечивает место и время для приема пищи работникам МАРХИ.

6.2.29. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере, определенном статьей 157 ТК РФ.

6.2.30. Работодатель по согласованию с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда 1 (один) раз в 3 (три) года в МАРХИ;

- список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

6.3. *Работники обязуются:*

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные

законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами МАРХИ.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и Коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.3.5. Своевременно информировать Работодателя и уполномоченных по охране труда Первичной профсоюзной организации МАРХИ о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.3.6. Извещать немедленно Ректора МАРХИ либо курирующего проректора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательном учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и Коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация МАРХИ обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании Ученого совета МАРХИ, на заседаниях Первичной профсоюзной организации МАРХИ, об исполнении бюджета МАРХИ за прошедший год и о проекте бюджета на предстоящий финансовый год.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 01 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Ученого совета МАРХИ и Первичной профсоюзной организации МАРХИ порядок расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников.

7.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников МАРХИ, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать локальные акты и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников МАРХИ, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; поддержки молодых специалистов и молодых педагогов.

7.1.4. Первичная профсоюзная организация МАРХИ и Работодатель организуют и проводят культурно-массовую и физкультурно-спортивную, оздоровительную и досуговую работу.

7.1.5. Работодатель и Первичная профсоюзная организация МАРХИ участвуют в улучшении жилищных условий нуждающихся работников.

7.1.6. Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ обеспечивает контроль за обеспечением питьевого режима, организацией мест приема пищи в структурных подразделениях МАРХИ, а также в раздаточных пищеблоках (подогрев и раздача доставленного готового питания) на территории МАРХИ.

7.1.7. Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ проводит работу с Правительством г. Москвы, Минобрнауки России и Советом ректоров по выделению работникам служебного жилья. Учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении служебного жилья, в МАРХИ производится по совместному решению Работодателя и Первичной профсоюзной организацией МАРХИ. Порядок предоставления служебных помещений работникам определяется локальными актами МАРХИ, которые утверждаются Ученым советом МАРХИ.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим Коллективным договором.

7.2.2. Работодатель создает для работников, относящихся к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, необходимые условия труда и режима работы, в том числе обеспечивая доступ к месту работы и объектам социальной инфраструктуры МАРХИ, в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации указанных лиц.

7.2.3. Работодатель обеспечивает реализацию права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.4. Работодатель своевременно и полностью перечисляет средства в Социальный фонд России (СФР) для начисления страховых взносов всем работникам МАРХИ.

7.2.5. По обращению Первичной профсоюзной организации Работодатель предоставляет по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками МАРХИ.

7.2.6. Работодатель обязуется содействовать работе медицинского пункта для работников МАРХИ.

7.2.7. Работодатель (при наличии финансовых возможностей) производит частичную оплату дополнительных медицинских услуг работникам, не прикрепленным к поликлиникам, по ходатайству Первичной профсоюзной организации МАРХИ.

7.2.8. Работодатель способствует своевременному оформлению работниками пенсий по старости, которые оформляются по месту жительства.

7.2.9. Работодатель обязуется обеспечить для работников МАРХИ регулярные медицинские осмотры, в том числе за счет средств СФР. Все

внесенные в списки работники обязуются регулярно проходить медицинские осмотры и флюорографическое обследование в сроки, установленные Работодателем.

7.2.10. Работодатель по ходатайству Первичной профсоюзной организации МАРХИ может оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда в МАРХИ (Приложение №4 к настоящему Коллективному договору).

7.3. Первичная профсоюзная организация МАРХИ обязуется:

7.3.1. Первичная профсоюзная организация МАРХИ в своем помещении организует при необходимости для работников консультации по трудовым и социальным вопросам.

7.3.2. Первичная профсоюзная организация МАРХИ безвозмездно осуществляет организацию оказания материальной помощи членам Первичной профсоюзной организации МАРХИ.

7.3.3. Первичная профсоюзная организация МАРХИ предоставляет возможность членам профсоюза участвовать в программах МГО Общероссийского Профсоюза образования города Москвы, способствующих профессиональному и личностному росту, духовному развитию и отдыху.

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и их закреплению в МАРХИ:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- содействие развитию системы наставничества в МАРХИ;
- организация методического сопровождения молодых педагогов в первый год их работы, включая закрепление за ними наставников из числа педагогов, показывающих высокие образовательные результаты;
- включение работников в возрасте до 35 лет, наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности, в резерв руководящих кадров;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов посредством повышения квалификации, участия в профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсах.

8.2. Первичная профсоюзная организация МАРХИ совместно с Работодателем:

- способствует развитию лучших научных школ и педагогических практик МАРХИ в целях профессионального развития молодых педагогов;
- проводит обучающие мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав работников.

8.3. Первичная профсоюзная организация МАРХИ:

- информирует молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в профсоюз;
- информирует молодых педагогов о мероприятиях и проектах,

реализуемых для молодых педагогов, и привлекает к участию в них.

8.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в МАРХИ;
- обеспечивать дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры их поощрения;
- направлять молодых педагогов на образовательные и иные мероприятия, реализуемые в рамках Соглашения;
- назначить ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников МАРХИ.

8.5. Формирование наставнических пар и групп осуществляется с письменного согласия наставников и молодых педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

За наставниками и молодыми педагогами закрепляются дополнительные обязанности и условия труда, связанные с наставнической деятельностью, которые предусматриваются в локальных нормативных актах МАРХИ и дополнительных соглашениях к трудовому договору (при необходимости). В рамках действия Коллективного договора Работодатель по согласованию с Первичной профсоюзной организацией МАРХИ разрабатывает Положение о системе наставничества в МАРХИ, а также формирует Совет молодых педагогов МАРХИ с включением его председателя в комиссии по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками трудовых отношений.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию МАРХИ единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями, обязуется соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.2. Первичная профсоюзная организация МАРХИ представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников – независимо от членства в Первичной профсоюзной организации МАРХИ. Председатель профсоюзной организации представляет интересы работников в коллегиальных органах управления МАРХИ в соответствии с Уставом МАРХИ, настоящим Коллективным договором.

9.3. Работодатель и Первичная профсоюзная организация МАРХИ принимают меры по обеспечению представительства выборных коллегиальных

органов Первичной профсоюзной организации в составах ученых советов МАРХИ и его структурных подразделений, включая право Первичной профсоюзной организации МАРХИ на выдвижение кандидатуры председателя для избрания.

Председатель профсоюзной организации принимает участие в работе Ученого совета МАРХИ, приглашается в обязательном порядке для участия в организуемых ректоратом заседаниях и мероприятиях социально-трудовой направленности и др.

9.4. Работодатель обязуется обеспечивать перечисление членских профсоюзных взносов в безналичной форме без оплаты за услуги по их начислению и перечислению в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в соответствии со статьей 377 ТК РФ, а также с учетом профсоюзных нормативных документов, принятых по вопросам уплаты, распределения и перечисления членских профсоюзных взносов⁴.

9.5. Работодатель обязуется обеспечивать обязательное заключение трехстороннего соглашения о перечислении профсоюзных взносов между Работодателем, первичной профсоюзной организацией и МГО Профсоюза и перечислять в полном объеме с расчетного счета учреждения на расчетный счет МГО Профсоюза не позднее дня выплаты работникам заработной платы в соответствии с действующим законодательством. При обращении профсоюзных органов (Первичной профсоюзной организации МАРХИ, выбранных органов МГО Общероссийского Профсоюза образования) предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Первичная профсоюзная организация МАРХИ вносит Работодателю предложения о необходимости принятия локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также готовит проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение 3 (трех) рабочих дней рассматривать данные предложения, а также проекты соответствующих документов и сообщать о них Первичной профсоюзной организации МАРХИ свое мотивированное мнение.

9.7. Работодатель с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ разрабатывает решения и документы, касающиеся:

- введения режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случаях, если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников (статья 74 ТК РФ);
- увольнения работников (статья 82 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам в случаях, прямо не предусмотренных ТК РФ (статья 99 ТК РФ);
- перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

⁴ Положение о размере и порядке уплаты членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации членских профсоюзных взносов, утвержденное постановлением VIII Съезда Профсоюза от 14.10.2020 г. №8-10

- составления графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- разделения рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие - праздничные дни в случаях, прямо не предусмотренных ТК РФ (статья 113 ТК РФ);
- установления очередности предоставления оплачиваемых отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установления системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие - праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (статья 135 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- выбора систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра норм труда (статья 162 ТК РФ);
- перечня необходимых мер, предпринимаемых Работодателем при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка МАРХИ (статья 190 ТК РФ);
- снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (часть вторая статьи 194 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (статья 196 ТК РФ);
- разработки и утверждения локальных нормативных актов по охране труда (статья 214 ТК РФ);
- разработки плана мероприятий по охране труда (статья 214 ТК РФ);
- установления нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам (статья 221 ТК РФ);
- порядка подтверждения действий дистанционного работника и Работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации (статья 312.3 ТК РФ);
- определения режима рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе - определения продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции дистанционно (статья 312.4 ТК РФ);
- определения порядка возмещения расходов, связанные с их использованием принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств (статья 312.6 ТК РФ);
- обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (статья 312.7 ТК РФ);
- разработки и принятия локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях (статья 312.9 ТК РФ).

9.8. Работодатель обязуется учитывать мнение Первичной профсоюзной

организации МАРХИ при разработке и утверждении локальных нормативных актов МАРХИ по следующим вопросам:

- установления систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и иных выплат стимулирующего характера;
- введения, замены и пересмотра норм труда работников (в том числе их педагогической нагрузки);
- о работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- об очередности предоставления оплачиваемых отпусков (статья 123 ТК РФ);
- об установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- разработки инструкций по охране труда;
- о расследовании несчастных случаев на производстве;
- об оказании материальной помощи и иных социальных выплат работникам.

9.9. Работодатель предоставляет в безвозмездное пользование Первичной профсоюзной организации МАРХИ помещение комнаты по адресу: 107031, город Москва, ул.Рождественка, д.11/4, корп.1, стр.4, каб.123, оргтехнику, транспортные средства и средства связи (в частности, телефон 8-495-621-09-36), а также обеспечивает другие условия деятельности Первичной профсоюзной организации МАРХИ. Хозяйственное содержание помещения Первичной профсоюзной организации МАРХИ (включая уборку, ремонт и т.д.) осуществляется Работодателем.

9.10. В целях выполнения профсоюзных обязанностей в интересах МАРХИ от основной работы еженедельно освобождаются с сохранением среднего заработка:

- а) члены Первичной профсоюзной организации МАРХИ (не освобожденные от основной работы) - на 1 час;
- б) уполномоченные Первичной профсоюзной организации МАРХИ по охране труда - на 2 часа;
- в) представители Первичной профсоюзной организации МАРХИ в совместных комиссиях по охране труда - на 2 часа.

9.11. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников МАРХИ (статья 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.12. Не освобожденным от основной работы руководителям Первичной профсоюзной организации МАРХИ за дополнительную к трудовым обязанностям работу в МАРХИ предоставляются ежегодные дополнительные отпуска с оплатой по среднему заработку:

- Председателю профсоюзной организации - 14 календарных дней;
- заместителю Председателя профсоюзной организации - 7 календарных дней.

9.13. Председателю и заместителю Председателя профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы в МАРХИ, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, учебная нагрузка может

34
быть снижена на 100 часов в год.

9.14. В период краткосрочной учебы члены выборных органов Первичной профсоюзной организации МАРХИ, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планами и сроками учебы, утвержденными вышестоящими профсоюзными органами (статья 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.15. Члены Первичной профсоюзной организации МАРХИ, не освобожденные от основной работы в МАРХИ, освобождаются от нее для участия в работе выборных органов городского комитета профсоюза с сохранением средней заработной платы (статья 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.16. Первичная профсоюзная организация МАРХИ информирует работников и обучающихся о деятельности Первичной профсоюзной организации МАРХИ через средства информации, а также оповещает работников и обучающихся о предстоящих мероприятиях.

9.17. Работодатель ежегодно перечисляет Первичной профсоюзной организации МАРХИ средства на проведение мероприятий, связанных с празднованием:

- Нового года (на приобретение подарков для детей сотрудников), а также на проведение Новогоднего вечера для работников МАРХИ;
- Международного женского дня 8 марта;
- Дня Победы 9 мая;
- на организацию иных мероприятий для работников МАРХИ при наличии финансовой возможности Работодателя.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Первичная профсоюзная организация МАРХИ обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивая при этом:

- результативность работы Первичной профсоюзной организации МАРХИ по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза;
- проведение оценки деятельности Первичной профсоюзной организации МАРХИ с целью измерения, оценки и выявления дефицитов в ее работе, корректировки целей, задач и планов ее развития;
- представление во взаимоотношениях с Работодателем интересов работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили Первичную профсоюзную организацию МАРХИ представлять их интересы и перечисляют профсоюзной организации ежемесячно денежные средства из заработной платы;

- информирование членов профсоюза, работников образовательной организации о развитии социально-партнерского взаимодействия в ней, в том числе о выполнении Коллективного договора, локальных нормативных актов, принятых с участием Первичной профсоюзной организации МАРХИ;

- привлечение членов профсоюза к участию в мониторингах и опросах с целью изучения их ожиданий и потребностей, измерения качества проводимой работы и выработки новых проектов и программ, направленных на социальную поддержку членов профсоюза.

10.2. Содействовать повышению трудовой дисциплины, качеству труда, формированию корпоративной культуры, предотвращению возникновения Коллективных и индивидуальных трудовых споров в образовательном учреждении.

10.3. Своевременно рассматривать проекты локальных нормативных актов и представлять Работодателю мотивированное мнение (согласование) по ним.

10.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью определения и назначения стимулирующих выплат (посредством участия в их распределении и разработке показателей и критериев эффективности труда);

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (при ведении трудовой книжки по письменному заявлению работников в бумажном виде);

- правильностью формирования в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работников;

- охраной труда в образовательном учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью, полнотой и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников, включая взносы в Социальный фонд России;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения;

- по другим вопросам социально-трудового характера.

10.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего Коллективного договора в пределах своей компетенции, а также положений Соглашения и других соглашений, распространяющихся на Работодателя и работников.

10.6. Участвовать в формировании в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в

комиссии по трудовым спорам образовательного учреждения и в суде, а также академические права и профессиональные интересы – в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности.

10.9. Осуществлять проверку правильности, полноты и своевременности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.10. Ходатайствовать перед Работодателем о представлении к наградам работников образовательного учреждения и участвовать в принятии МАРХИ решений о награждении работников.

10.11. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников МАРХИ и членов их семей за счет средств Работодателя, в том числе внебюджетных источников.

10.12. Вовлекать членов профсоюза, включая молодых педагогов в активную профсоюзную деятельность, конкурсное движение и волонтерскую деятельность.

10.13. Информировать ежегодно членов профсоюза о результативности своей работы, деятельности вышестоящих и иных выборных профсоюзных органов, программах МГО Общероссийского Профсоюза образования.

10.14. Доводить до сведения членов профсоюза публичный отчет (доклад) Первичной профсоюзной организации МАРХИ, МГО Общероссийского Профсоюза образования.

10.15. Осуществлять деятельность в интересах работников – членов профсоюза в соответствии с утвержденной Первичной профсоюзной организацией МАРХИ сметой доходов и расходов по направлениям:

- организация отдыха и оздоровления членов профсоюза и членов их семей;
- проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- оказание материальной помощи и социальной поддержки членам профсоюза.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН

11. В целях осуществления конструктивного взаимодействия и совместной деятельности по вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором, Стороны обязуются:

11.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов Коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать предусмотренные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности, а также положения других соглашений, распространяющихся на Работодателя и работников. Способствовать укреплению Первичной профсоюзной организации МАРХИ, в том числе путем направления работника при приеме на работу в выборный орган Первичной профсоюзной организации МАРХИ с целью информирования о ее деятельности.

11.2. Участвовать в постоянно действующем органе социального партнерства, создаваемом на уровне МАРХИ, выполнять решения, принятые

Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора.

11.3. Принимать меры по повышению эффективности заключенного Коллективного договора, обеспечивая непрерывность Коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в МАРХИ.

11.4. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МАРХИ.

11.5. Содействовать выполнению принятой в МАРХИ программы развития и других документов стратегического характера, реализации принципа государственно-общественного управления в МАРХИ, в том числе деятельности комиссии по трудовым спорам, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других созданных в МАРХИ комиссий и рабочих органов.

11.6. Участвовать совместно в коллегиальных органах, рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов работников МАРХИ и развитием социального партнерства, а также обеспечивать реализацию права представителей Первичной профсоюзной организации МАРХИ на участие в заседаниях коллегиального органа управления образовательного учреждения с правом совещательного голоса (статья 53.1 ТК РФ), в том числе на основе принимаемого Сторонами регламента взаимодействия между Работодателем (представителями Работодателя) и Первичной профсоюзной организации МАРХИ.

11.7. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, получаемых от Минобрнауки России, МГО Общероссийского Профсоюза образования материалах, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников МАРХИ.

11.8. Совместно рассматривать предоставляемую Работодателем Первичной профсоюзной организации МАРХИ информацию о выполнении показателей эффективности деятельности МАРХИ, связанными прежде всего с оплатой труда работников, и другую информацию по социально-трудовым вопросам (на заседаниях Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора и др.).

11.9. Взаимно обеспечивать возможность представителям Сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в Коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

11.10. Включать представителей Сторон в состав делегаций, рабочих групп и участников семинаров по обмену опытом работы с российскими и зарубежными партнерами.

11.11. Принимать конкретные меры по реализации рекомендаций и решений социальных партнеров на федеральном отраслевом уровне по регулированию социально-трудовых отношений, других совместных документов социальных партнеров по вопросам социально-трудового характера и осуществления социально-партнерского взаимодействия в образовательном

учреждении.

11.12. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе государственными, ведомственными, отраслевыми наградами, а также наградами города Москвы и наградами МАРХИ, с использованием общественно-коллегальных механизмов, включая предоставление права Первичной профсоюзной организации МАРХИ:

- выдвигать кандидатуры для награждения работников МАРХИ ведомственными наградами и наградами города Москвы (посредством ходатайства о награждении от Первичной профсоюзной организации МАРХИ);
- ходатайствовать по согласованию с Московской городской организацией Профсоюза перед МАРХИ о награждении ведомственными наградами и наградами города Москвы председателя, членов Первичной профсоюзной организации МАРХИ;
- рассматривать кандидатуры для награждения в целях учета мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ.

11.13. Регулярно и оперативно размещать на официальном сайте копию Коллективного договора с приложениями (изменения в него) и принятые Сторонами документы по вопросам Коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в МАРХИ.

11.14. Совместно рассматривать вопросы:

- определения (изменения) организационно-штатной структуры МАРХИ, выполнения показателей эффективности деятельности МАРХИ, связанными прежде всего с оплатой труда работников;
- реорганизации и (или) ликвидации МАРХИ, проблемы занятости высвобождаемых работников и возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в МАРХИ и источников финансирования.

11.15. Обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора. В противном случае Первичная профсоюзная организация МАРХИ вправе реализовать свое право на внесение Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

11.16. Принимать меры по формированию в МАРХИ системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется заключившими его Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

12.2. Текущий и итоговый контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора.

12.3. Стороны договорились и обязуются:

12.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и рассматривать результаты его выполнения.

12.3.3. Регулярно информировать друг друга о действиях и решениях по реализации Коллективного договора и выполнении решений Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора.

12.3.4. Проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываться о выполнении Коллективного договора (плана мероприятий по выполнению Коллективного договора) один раз в год на совместном заседании ректората МАРХИ и Первичной профсоюзной организации МАРХИ.

12.3.5. Разъяснять положения и обязательства Сторон Коллективного договора работникам МАРХИ.

12.3.6. Представлять другой Стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

12.4. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Первичной профсоюзной организации МАРХИ.

12.5. За неисполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором (статья 376 ТК РФ).

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. В месячный срок со дня подписания Коллективного договора Работодатель и Первичная профсоюзная организация МАРХИ доводят содержание Коллективного договора до сведения всех работников МАРХИ.

В течение 10 (десяти) рабочих дней со дня подписания Сторонами Коллективного договора (изменений в Коллективный договор) Работодатель размещает копию подписанного Коллективного договора (изменений в Коллективный договор) со всеми приложениями, на официальном сайте МАРХИ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

После получения уведомительной регистрации в органе по труду Работодатель в течение 10 (десяти) рабочих дней обновляет копию подписанного Коллективного договора (изменений в Коллективный договор) со всеми приложениями, на официальном сайте МАРХИ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.2. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3 (трех) лет с 09.09.2024 по 08.09.2027.

До истечения указанного срока Стороны вправе продлевать действие Коллективного договора, продлевать Коллективный договор с изменениями или заключить новый Коллективный договор.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором МАРХИ.

При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор (пролонгация, продление сроков его действия, утверждение его в новой редакции) могут осуществляться Сторонами настоящего Коллективного договора.

Стороны договорились, что изменения в Коллективный договор в течение срока его действия могут приниматься представителями Сторон по решению Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора без созыва общего собрания (конференции) работников образовательного учреждения для их утверждения. Изменения в Коллективный договор оформляются дополнительным соглашением Сторон Коллективного договора.

Вносимые изменения в текст действующего Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором.

13.5. Коллективный договор (изменения в Коллективный договор) в течение 7 (семи) дней со дня подписания Сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.6. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений, являющихся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора:

Приложение №1 – Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора.

Приложение №2 – Положение о порядке ведения Коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора.

Приложение №3 – Правила внутреннего трудового распорядка МАРХИ.

Приложение №4 – Положение об оплате труда работников в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)».

Приложение №5 – Положение о порядке установления стимулирующих выплат.

Приложение №6 – Положение об эффективном контракте.

41

Приложение №7 – Положение о премировании.
Приложение №8 – Соглашение по охране труда.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Московский архитектурный
институт (государственная
академия)»

Сокращенное наименование:
МАРХИ

Адрес: 107031, г.Москва,
ул.Рождественка, д. 11/4, корп. 1,
стр. 4
ОГРН – 1027700471039
ИНН 7702066990, КПП 770201001
Тел. (495) 625-50-82
E-mail: office@marhi.ru

Ректор МАРХИ



Д.О. Швидковский

М.П.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Объединенная первичная
профсоюзная организация
сотрудников и студентов Московского
архитектурного института
(государственной академии)»
Московской городской организации
Общероссийской Профсоюза
образования

Сокращенное наименование: ППО
"МАРХИ"

Адрес: 107031, г.Москва,
ул.Рождественка, д. 11/4, к.1, стр. 4, каб.
123
ОГРН – 1027739508158
ИНН: 7702033553, КПП: 770201001
Тел. (495) 621-09-36
E-mail: profkom-marhi@yandex.ru

Председатель профсоюзной организации



М.П.

И.Г. Пучкова